

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Anas Canggih Pamungkas

NIM. 11408141025

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA

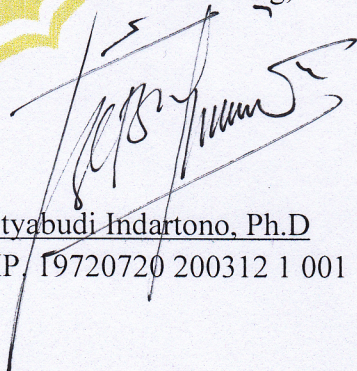
Oleh:

Anas Canggih Pamungkas
NIM. 11408141025

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 14 Agustus 2015

Dosen Pembimbing,


Setyabudi Indartono, Ph.D
NIP. 19720720 200312 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anas Canggih Pamungkas
NIM : 11408141025
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD
MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 14 Agustus 2015



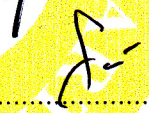
Yang menyatakan,



Anas Canggih Pamungkas
NIM. 11408141025

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA” yang disusun oleh Anas Canggih Pamungkas, dengan NIM 11408141025 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 4 September 2015 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Lies Endarwati, M.Si	Ketua Penguji		<u>21 September 2015</u>
Setyabudi Indartono, Ph.D	Sekretaris		<u>21 September 2015</u>
Farlianto, MBA	Penguji Utama		<u>16 September 2015</u>

Yogyakarta, 21 September 2015
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu menjadi penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al-Baqarah: 153)

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah: 5)

“Kekuatan do’a dapat merubah logika”

(Anas Canggih Pamungkas)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karya ini penulis persembahkan untuk:

“Bapak dan Ibu tersayang, Bapak Mardiyono dan Ibu Sri Suyatmi yang selalu mencurahkan kasih sayangnya dengan tulus dan sepenuh hati, yang selalu memberikan doa, yang selalu memotivasi dan memberi dukungan moril dan materi, yang selalu membimbing dan memberi bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini”

“Kakak tersayang, Mas Riswan Ade Hermanto, dan Mbak Titis Sensusiana, serta Kakak Ipar, Mbak Istri yang selalu memberi warna dan keceriaan selama hidup bersama, yang selalu memberi semangat dan motivasi, yang selalu memberi kasih sayang dan cintanya serta memberi dukungan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini”

“Seluruh keluarga besar Bapak dan Ibu, yang selalu memberi motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini”

“Almamaterku”

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA

ABSTRAK

Oleh: Anas Canggih Pamungkas

NIM: 11408141025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta, (2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta, (3) Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi guru SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta yang berjumlah 103 guru. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta sebesar (β) 0,400 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$), dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar (ΔR^2) 0,149***. (2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta sebesar (β) -0,338 (** $p < 0,01$; $p = 0,001$), dengan kontribusi stres kerja terhadap kinerja guru sebesar (ΔR^2) 0,095**. (3) Kepuasan kerja (β) 0,374 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$) dan stres kerja (β) -0,303 (** $p < 0,01$; $p = 0,001$) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kontribusi kepuasan kerja dan stres kerja untuk menjelaskan kinerja guru SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,225***.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB STRESS TO THE
PERFORMANCE OF THE TEACHERS IN SD MUHAMMADIYAH SAPEN
YOGYAKARTA**

ABSTRACT

**By: Anas Canggih Pamungkas
NIM: 11408141025**

This research aimed to understand: (1) the effect of job satisfaction to the performance of the teachers in SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, (2) the effect of job stress to the performance of the teachers in SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, and (3) the effect of job satisfaction and job stress to the performance of the teachers in SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta.

This research was causal associative research by using quantitative approach. The sample of this research was all the population of the teachers in SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta with the total of population was 103 teachers. The data collection technique used was questionnaire and interview. The data analysis was done by using multiple regression analysis.

*The result of this research shows that: (1) job satisfaction has a positive effect to the performance of the teachers in SD Muhammadiyah Sapen in the amount of $(\beta) 0,400$ (** $p < 0,001$; $p = 0,000$), with the contribution of the job satisfaction of the teachers in the amount of $(\Delta R^2) 0,149^{***}$. (2) job stress has a negative effect to the performance of the teachers in SD Muhammadiyah Sapen in the amount of $(\beta) -0,338$ (** $p < 0,01$; $p = 0,001$), with the contribution of the job stress in the amount of $(\Delta R^2) 0,095^{**}$. (3) job satisfaction with $(\beta) 0,374$ (** $p < 0,001$; $p = 0,000$ and job stress $(\beta) -0,303$ (** $p < 0,01$; $p = 0,001$) is both have the effect to the performance of the teachers. The contribution of the job satisfaction and job stress to explain the performance of the teachers in SD Muhammadiyah Sapen is in the amount of $(\Delta R^2) 0,225^{***}$.*

Keywords: job satisfaction, job stress, performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Lina Nur Hidayati, M.M, dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Lies Endarwati, M.Si dan Farlianto, MBA., ketua penguji dan narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Kedua orang tua, kakak, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
8. Agung Rahmanto, S.H., Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian.

9. Teman-teman KKN ND42, dan teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta.
10. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 15 Agustus 2015

Penulis,



Anas Canggih Pamungkas

DAFTAR ISI

Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II: KAJIAN TEORI	15
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja	15
2. Kepuasan Kerja	19
3. Stres Kerja	26
B. Hasil Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Pikir	32
D. Paradigma Penelitian	36
E. Hipotesis Penelitian	36

BAB III : METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Variabel Penelitian	37
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
E. Populasi dan Sampel	40
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Instrumen Penelitian	41
H. Uji Prasyarat Analisis	42
I. Hasil Uji Instrumen	44
J. Metode Analisis Data	49
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	52
B. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan	66
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Keterbatasan Penelitian	75
C. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penilaian Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen	2
Tabel 2.	Standar Profesional Guru Kelas	4
Tabel 3.	Penilaian Kinerja Guru secara Kuantitas	5
Tabel 4.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta.....	7
Tabel 5.	Kisi-kisi Instrumen.....	41
Tabel 6.	Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	42
Tabel 7.	Hasil <i>Loading Factor</i> Tahap 1	45
Tabel 8.	Hasil <i>Loading Factor</i> Tahap 2.....	46
Tabel 9.	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i>	47
Tabel 10.	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	47
Tabel 11.	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 12.	Kategorisasi Jawaban Responden.....	49
Tabel 13.	Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 14.	Hasil Uji Linearitas.....	55

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	56
Tabel 17. Karakteristik Responden berdasarkan Umur	57
Tabel 18. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 19. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 20. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan	60
Tabel 21. Katergorisasi Kinerja Guru	61
Tabel 22. Katergorisasi Kepuasan Kerja	62
Tabel 23. Katergorisasi Stres Kerja	63
Tabel 24. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Kepuasan Kerja, Stres kerja dan Kinerja Guru	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	36
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas	83
2. Kesioner Penelitian	87
3. Data Rata-rata Kuesioner	91
4. Data Validitas dan Reliabilitas	94
5. Hasil Uji Validitas Instrumen	97
6. Data Penelitian	99
7. Hasil Karakteristik Responden	102
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	105
9. Hasil Uji Karakteristik Responden	106
10. Rumus Perhitungan Kategorisasi	107
11. Hasil Uji Kategorisasi	108
12. Hasil Uji Normalitas	109
13. Hasil Uji Linieritas.....	110
14. Hasil Uji Multikolinieritas	111

15. Hasil Uji Regresi	111
-----------------------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Konsepsi pendidikan telah tumbuh dan berkembang demikian pesat baik bentuk, isi, dan penyelenggaraan program pendidikan. Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai titik tolak dari perwujudan generasi muda untuk siap bersaing di era globalisasi dan tuntutan jaman. Pada dasarnya pendidikan berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan menuju ke arah yang lebih baik. Maka dari itu, pelaksanaan pendidikan perlu mendapatkan dorongan, baik dari segi materi maupun non materi dari semua pihak agar dalam pelaksanaannya pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama (Widiastuti, 2012).

SD Muhammadiyah Sopen adalah salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, dimana hal ini tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Visi dari SD Muhammadiyah Sopen yaitu, “Membentuk pribadi muslim yang unggul, berakhlak mulia, berbudaya dan berwawasan global”. Salah satu misi yang dimiliki SD Muhammadiyah Sopen adalah melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga potensi siswa dapat berkembang secara optimal. Untuk itu SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta mempunyai strategi untuk mencapai visi dan misi diantaranya adalah dengan mengkaji sumber daya

yang ada di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta dan memantapkan program pembinaan prestasi siswa. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Keberhasilan strategi ini bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Sudjana (1989) mendefinisikan kinerja guru itu dengan “Kemampuan guru dalam berbagai keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan atau perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain”. Dari definisi kinerja diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan yang sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya.

Berikut ini adalah penilaian kinerja yang menunjukkan kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta.

Semester	Tahun	Jumlah Guru	Target Pencapaian Nilai (dalam persentase)	Jumlah Guru Capai Target	Persentase
Genap	2013	103	$\geq 42/(\geq 75\%)$	70	67.96%
Gasal	2014	103	$\geq 42/(\geq 75\%)$	68	66.02%

(Sumber: Bagian Administrasi SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta)

Dari tabel 1 dapat dilihat belum optimalnya kinerja guru selama dua semester terakhir. Persentase jumlah guru yang mencapai target semester genap 2013 sebesar 67.96%, kemudian pada semester gasal 2014 guru yang mencapai target sebesar 66.02%. Dalam penilaian kinerja guru ini, manajemen SD Muhammadiyah Sopen ditunjukkan secara kualitatif dan kuantitatif. Keseluruhan penilaian pada guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta yang dilakukan dengan 14 kriteria kompetensi/standar profesional penilaian kinerja guru.

Berikut ini adalah tabel 2 standar profesional penilaian kinerja guru yang dilakukan di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta:

Tabel 2. Standar Professional Guru Kelas/Guru Mata Pelajaran

No	Ranah Kompetensi	Kompetensi	Penilaian	
1	Pedagogik	1. Menguasai karakteristik peserta didik.	Kualitatif	
		2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	Kualitatif	
		3. Pengembangan kurikulum.	Kualitatif	
		4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.	Kualitatif	
		5. Pengembangan potensi peserta didik.	Kualitatif	
		6. Komunikasi dengan peserta didik.	Kualitatif	
		7. Penilaian dan evaluasi.	Kualitatif	
2	Kepribadian	8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.	Kualitatif	
		9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.	Kualitatif	
		10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru.	Kualitatif	Kuantitatif
3	Sosial	11. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.	Kualitatif	
		12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.	Kualitatif	
4	Profesional	13. Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Kualitatif	Kuantitatif
		14. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.	Kualitatif	

(Sumber: Kemendiknas, 2010)

Tabel 2 di atas merupakan indikator penilaian kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta secara kualitas dan kuantitas. Penjelasan lebih

lanjut tentang penilaian secara kuantitas yang masih termasuk dalam penilaian 14 kriteria kompetensi/standar profesional penilaian kinerja guru terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3. Penilaian kinerja secara kuantitas

No.	Jenis penilaian	Jumlah Kuantitas	Waktu
1.	Jam mengajar	30 jam pelajaran	1 minggu (jam pelajaran 35-40 menit)
2.	Materi pelajaran	5-6 tema pelajaran	1 semester
3.	Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	20 RPP	1 semester

(Sumber: Bagian Administrasi SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta)

Tabel 3 di atas merupakan penilaian secara kuantitatif yang dilakukan di SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta. Penilaian secara kuantitas tersebut adalah jumlah jam mengajar guru, jumlah materi pelajaran yang disampaikan, dan pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Tuntutan jam mengajar yang harus dicapai guru 30 jam pelajaran dalam satu minggu. Setiap satu jam pelajaran selama 35 sampai 40 menit. Jumlah materi pelajaran yang harus disampaikan dalam satu semester sebanyak 5 sampai 6 tema. Jumlah pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran dalam satu semester sebanyak 20 RPP. Penilaian secara kuantitas tersebut termasuk ke dalam 14 kriteria kompetensi penilaian kinerja guru yang dilakukan di SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta.

Penilaian kinerja guru dilakukan oleh bagian administrasi manajemen SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta dengan kriteria kompetensi yang telah ditentukan adalah sebagai berikut: target yang telah ditetapkan untuk 14 kriteria

kompetensi/ standar profesional penilaian guru di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta dengan nilai ≥ 42 atau $\geq 75\%$. Setiap 1 kriteria kompetensi/standar profesional penilaian kinerja diberi skor nilai 1-4. Nilai maksimal keseluruhan dari 14 kriteria kompetensi penilaian kinerja guru sejumlah 56 atau 100%. Penghitungan nilai ini adalah jumlah keseluruhan pencapaian guru dari 14 kriteria kompetensi penilaian yang telah ditetapkan di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Guru dikatakan mencapai target apabila nilai keseluruhan dari 14 kriteria kompetensi tersebut sebesar nilai ≥ 42 atau $\geq 75\%$, apabila guru tidak bisa mencapai nilai tersebut maka dikatakan guru tidak mencapai target seperti yang terdapat pada tabel 1.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Februari 2015 belum optimalnya kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta diindikasikan disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: stres kerja, motivasi, sikap pemimpin dan kepuasan kerja. Berikut ini data hasil observasi yang dilakukan kepada 20 guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta dengan menyebarkan 20 angket terbuka. Penggunaan angket terbuka ini dengan cara setiap guru dari 20 responden diberikan kesempatan untuk mengisi 2 jawaban faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Data observasi ini mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta.

Berikut ini adalah tabel 4 data observasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta:

Tabel 4. Faktor-faktor memengaruhi kinerja SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta.

Faktor yang memengaruhi kinerja guru	Jumlah respon
Sikap pemimpin	8
Stres kerja	11
Kepuasan kerja	16
Motivasi kerja	5

(Sumber: hasil observasi 20 guru di SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta).

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa dua faktor tertinggi yang memengaruhi kinerja dari seorang guru adalah kepuasan kerja dan stres kerja. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa faktor yang paling berpengaruh adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh rendahnya kompensasi yang diberikan kepada guru, hubungan dengan rekan sekerja yang kurang harmonis, dan kurangnya promosi jabatan.

Kompensasi yang diberikan sekolah belum sesuai dengan beban kerja yang ditugaskan kepada guru. Rendahnya kompensasi yang diterapkan masih mengacu pada standar kompensasi pegawai negeri sipil tahun 2011. Hal tersebut menurunkan *effort* atau usaha guru di SD Muhammadiyah Sapien Yogyakarta dalam mencapai kinerja yang telah ditentukan. Guru yang merasa cukup dengan kompensasi yang didapatkan, akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Hubungan antar rekan sekerja yang kurang harmonis, hal ini dikarenakan minimnya komunikasi secara langsung antar guru. Kebanyakan tenaga kerja khususnya guru memerlukan interaksi sosial, oleh karena itu bila mempunyai

rekan kerja yang ramah dan mendukung kerja kita kepuasan kerja akan tercapai. Kurangnya promosi jabatan dan sulitnya pengembangan profesi karena tidak sinkronnya dengan jam mengajar selektif menyebabkan rendahnya kepuasan kerja guru. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja guru dikesampingkan, dapat menyebabkan menurunnya kinerja guru tersebut yang mengakibatkan proses belajar mengajar guru tidak maksimal.

Faktor tertinggi kedua yang memengaruhi kinerja seorang guru adalah stres kerja. Stres pada guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta ditunjukkan dengan guru dalam bekerja mudah mengeluh, merasa gelisah, dan merasa kesulitan. Munculnya stres yang dirasakan guru disebabkan oleh faktor sebagai berikut ini. Stres yang rentan terjadi disebabkan oleh padatnya jam mengajar dan beban kerja yang tinggi, banyaknya murid dengan berbagai karakteristik yang harus diampu, serta perilaku murid yang sulit diatur. Padatnya jam mengajar, dan beban mengajar diluar akademik menyebabkan guru suka mengeluh terhadap beban berlebih yang dirasakan. Stres yang terjadi menyebabkan kurang optimalnya kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah diindikasikan belum sesuainya kebijakan dan sikap pemimpin yang dinilai kurang sesuai oleh para guru. Seperti sulitnya dalam pengembangan kurikulum dan keprofesian yang terhambat oleh birokrasi. Sulitnya pengembangan kurikulum dan keprofesian sering dihadapkan dengan ketidaksesuaian keinginan guru dengan keputusan

pemimpin dan birokrasi yang ada di sekolah tersebut. Sehingga guru kurang dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerjanya.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi yang masih rendah diindikasikan oleh masih kurangnya pemenuhan kebutuhan fisik yang berupa kompensasi yang diterima oleh guru. Rendahnya motivasi guru ditunjukkan dengan kurangnya semangat dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan. Rendahnya semangat dalam bekerja mendorong kurangnya guru dalam memperhatikan metode pembelajaran di kelas. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang kurang memperhatikan panduan teori pembelajaran, dan guru lebih memilih mengajar menggunakan berdasarkan pengalaman yang dimiliki.

Dari keempat faktor di atas, penulis mengambil dua faktor yang memiliki jumlah tertinggi dan diindikasikan berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu faktor kepuasan kerja dan stres kerja. Guru yang merasakan ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres yang dialami guru menyebabkan guru mengeluh terhadap pekerjaan, merasa gelisah, merasa emosi dan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Adanya ketidakpuasan dan stres yang dialami guru diindikasikan kurang optimalnya guru dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan efek negatif terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta. Hal tersebut didukung dengan

beberapa penelitian yang terdahulu yang telah dilakukan tentang kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Nazirah (2014) dari Universitas Negeri Medan, penelitian ini dilakukan terhadap 123 guru SD Negeri di kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya pada tahun 2014. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan guru akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja guru.

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Yuliejantiningasih (2012) dari Universitas Negeri Malang, penelitian ini dilakukan terhadap 202 guru SD Negeri di Kota Mojokerto. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Mojokerto. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kondisi kerjanya. Produktivitas seseorang akan meningkat bila dalam organisasi ada aktivitas hubungan manusiawi yang membawa kepuasan sosial dan psikologis pekerja. Kepuasan sosial menuntut kebebasan bersosialisasi dalam pelaksanaan tugas, sedangkan kepuasan psikologis dapat terpenuhi dengan memberi kesempatan kepada seseorang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian akan

diperoleh kepuasan yang lebih besar yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Pada penelitian menurut Nadeem et al, (2011) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja guru. Stres kerja yang dialami guru merupakan faktor beberapa konstruk, dan faktor-faktor ini secara signifikan terkait satu sama lain. Stres guru terkait dengan sejumlah pekerjaan dan variabel organisasi. Stres memiliki efek psikologis dan sosial, efek ini dapat mengakibatkan kinerja menjadi buruk.

Kinerja guru merupakan hal pokok yang menentukan baik buruknya pendidikan di sekolah. Namun, belum adanya penelitian yang dilakukan di SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa masalah-masalah yang mengenai kinerja guru, dan dari hasil observasi masalah pokok yang memengaruhi kinerja guru adalah kepuasan dan stres kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya ketidakpuasan Guru SD Muhammadiyah Sapan.
2. Adanya stres kerja yang dialami Guru SD Muhammadiyah Sapan.

3. Kurang sesuai sikap pemimpin terhadap situasi dan kondisi di SD Muhammadiyah Sopen.
4. Rendahnya motivasi kerja guru SD Muhammadiyah Sopen.
5. Kurang tepatnya sikap pemimpin yang diterapkan.
6. Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen yang masih belum optimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta dan belum ada penelitian serupa yang di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Kepuasan kerja dan stres kerja dipilih karena berdasarkan hasil observasi indikator tertinggi yang memengaruhi kinerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta?

3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang:

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru.
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepuasan kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja guru.

3. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi sekolah yang menghadapi masalah serupa.

5. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Hermawati (2012) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.

Menurut Sanjaya (2005) pengertian kinerja guru meliputi tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi siswa di lapangan, sebagai pengelola guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Sudjana (1989) mendefinisikan kinerja guru itu dengan “Kemampuan guru dalam berbagai keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan atau perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain. Dari beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu

bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan yang sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya.

b. Indikator Kinerja

Menurut Riordan (dalam Christi, 2010), indikator dalam kinerja adalah:

1) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2) Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Kualitas

Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

c. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2008) menyatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Seseorang bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek lainnya.

1) Motivasi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang.

3) Stres

Stres kerja yang dialami oleh seseorang tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi.

4) Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi fisik tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan oleh setiap pegawai. Kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan.

5) Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan

sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

6) **Desain Pekerjaan**

Ada banyak upaya diarahkan untuk konsep dan mengukur struktur desain pekerjaan. Hal tersebut diketahui jika pekerjaan dirancang dengan baik, kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat.

d. Dampak kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa dampak dari adanya kinerja, adalah sebagai berikut:

- 1) **Pencapaian target.** Saat setiap pekerja dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target; maka saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
- 2) **Loyalitas.** Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain: adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan, tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitasnya.
- 3) **Pelatihan dan pengembangan.** Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk

kinerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

- 4) Promosi. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
- 5) Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja.
- 6) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Handoko (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional yang dialami guru karena keterkaitannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik di sekolah (Milton dalam Mataheru, 1990). Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah cermin perasaan yang dialami guru yang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai tenaga pengajar.

b. Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Lester (dalam Nobile, 2007), ada lima aspek yang memengaruhi tingkat kepuasan guru, yaitu:

1) Kerja yang secara mental menantang

Guru cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka telah mengerjakan tugasnya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan guru

akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Jadi dapat dikatakan, sesuai dengan kemampuan guru dengan bobot pekerjaan yang diterima.

2) Ganjaran dan promosi yang pantas

Guru menginginkan upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti dan segaris dengan penghargaan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil didasarkan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak guru yang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam bekerja.

Keleluasaan jam kerja dan keyakinan sebagai salah satu bentuk pengabdian mereka dalam bidang pendidikan juga ikut menentukan kepuasan guru. Tetapi hal penting yang menautkan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak uang yang dibayarkan; lebih penting adalah pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Guru peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang harus dilakukan.

Temperatur, cahaya, suara dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas, terlalu remang-remang. Di samping itu, kebanyakan guru lebih menyukai bekerja disekolah yang mempunyai fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

4) Rekan kerja yang mendukung

Relasi antar manusia lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam kerja. Bagi kebanyakan guru, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Guru lebih suka bertukar ilmu dengan koleganya dan bertukar pendapat serta bercang-bincang dengan guru yang lain.

5) Kepemimpinan

Perilaku serta kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Hasil-hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan guru dapat ditingkatkan bila kepala sekolah bisa bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian kinerja yang baik, mendengarkan pendapat guru, dan menunjukkan suatu minat pribadi terhadap diri mereka.

c. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Luthans (2005), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seperti berikut ini:

1) Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Upah/gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan.

3) Promosi.

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4) Supervisi.

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5) Kelompok kerja.

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6) Kondisi kerja/lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya maka pekerja akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pekerja akan sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Celluci dan David (1978) adalah:

- 1) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- 3) Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.
- 4) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- 5) Supervisor, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

e. Dampak Kepuasan Kerja

Tinggi atau rendahnya suatu kepuasan seseorang akan memberi dampak bagi organisasi atau pun seseorang itu sendiri. Menurut Robbins (2007) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

1) Dampak terhadap produktivitas

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas seseorang. Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan untuk sebuah organisasi secara keseluruhan, maka organisasi yang banyak memiliki pekerja yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit pekerja yang tidak puas. Seseorang yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi pekerja yang produktif.

2) Dampak terhadap kepuasan *stakeholder*

Kepuasan kerja seseorang dapat membuat kepuasan *stakeholder* meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana seseorang berurusan dengan *stakeholder*. Seseorang yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsive dalam menghargai *stakeholder*.

3) Dampak terhadap kepuasan hidup

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan seseorang. Tampaknya bagaimana seseorang

merasa dan/ atau berpikir tentang suatu pekerjaan seseorang cenderung untuk memengaruhi bagaimana kita merasa dan/ atau berpikir lebih luas.

4) Dampak terhadap absensi

Ketidakpuasan seseorang dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka.

5) Dampak terhadap turnover

Dampak dari tingginya ketidakpuasan seseorang pada organisasi bisa dengan cara keluar atau meninggalkan organisasi. Keluar dari organisasi besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Handoko (2001)

mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang.

Stres kerja guru didefinisikan sebagai pengalaman yang tidak menyenangkan yang dialami guru, emosi negatif seperti marah, cemas, tekanan darah tinggi, frustrasi atau depresi, yang dihasilkan dari beberapa aspek pada pekerjaannya sebagai guru (Kyriacou, 2001). Tingginya tingkat stres kerja memiliki efek yang kuat terhadap kinerja guru, keputusan karir, kesehatan fisik dan mental. (Jepson dan Forrest, dalam Klassen, 2010). Dari beberapa definisi stres kerja guru diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang tidak menyenangkan atau tertekan yang dialami guru yang dihasilkan oleh beberapa aspek dari pekerjaannya sebagai tenaga pengajar di sekolah.

b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Stres yang dialami oleh individu dalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri seseorang (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres. Menurut Anatan dan Ellitan (2007) faktor penyebab stres meliputi:

- 1) *Extra organizational stresor*, yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya

perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial memengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.

- 2) *Organizational stresor*, penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
- 3) *Group stresor*, penyebab stres dan kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.
- 4) *Individual stresor*, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak organisasi.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Cohen (1983) adalah:

- 1) Merasa gelisah tidak dapat melakukan semua pekerjaan yang harus dilakukan.
- 2) Merasa marah karena hal-hal yang terjadi di luar kontrolnya.
- 3) Merasa kesulitan yang semakin membesar dan tidak dapat mengatasinya.

d. Dampak Stres Kerja

Arnold (1986) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu:

1) Terganggunya kesehatan fisik.

Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh di saat *mood* seseorang sedang negatif, dan akan meningkat naik pada saat *mood* seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya. Oleh karenanya, perlu kesadaran penuh setiap orang untuk mempertahankan tidak hanya kesehatan dan keseimbangan fisik saja, tetapi juga psikisnya.

2) Kesehatan psikologis.

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus. Menurut istilah psikologi, stres berkepanjangan ini disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan. Stres kronis umumnya terjadi di seputar masalah kemiskinan, kekacauan keluarga, terjebak dalam perkawinan yang tidak bahagia, atau masalah ketidakpuasan

kerja. Akibatnya, orang akan terus-menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan.

3) Kinerja terganggu.

Pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja seseorang. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak pekerja yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

4) Memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.

Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Peran organisasi disini muncul untuk memperhatikan setiap kondisi kejiwaan (stres) yang dialami oleh pekerjanya. Dalam hal ini organisasi harus menanganinya dengan baik bagi pekerja tersebut serta tidak mengurangi kinerjanya.

B. Hasil Penelitian Relevan

1. Menurut Nazirah (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya”. Penelitian yang dilakukan terhadap 123 guru SD Negeri di kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya pada tahun 2014. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.
2. Menurut Yuliejantinningsih (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD”. Penelitian yang dilakukan terhadap 202 guru SD Negeri di Kota Mojokerto. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.
3. Menurut Nadeem et al, (2011) dalam artikel yang berjudul “*Personal and Job Related Predictors of Teacher Stress and Job Performance among School Teachers*”. Penelitian yang dilakukan terhadap 400 guru di Islamabad ibukota Pakistan. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja guru.
4. Menurut Werang (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke”. Penelitian

yang dilakukan terhadap 81 orang guru sekolah dasar negeri di Kota Merauke. Penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta

Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan. Aspek-aspek tersebut adalah: aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, hubungan rekan kerja, dan promosi. Jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan ini muncul akibat dari rendahnya kompensasi atau gaji yang diterima guru. Guru akan lebih senang dan bersemangat dalam bekerja ketika aspek kepuasan kompensasi atau gaji terpenuhi. Kesesuaian kompensasi dengan beban kerja memberikan sinergi positif terhadap kinerja guru. Guru membutuhkan interaksi sosial dengan rekan kerja. Hubungan rekan sekerja yang kurang harmonis mendorong terciptanya hubungan yang tidak nyaman di sekolah. Dengan terciptanya hubungan yang baik antar rekan sekerja maka akan terwujud rasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta memunculkan semangat dalam bekerja. Bila guru merasa aman dan nyaman dalam bekerja di sekolah,

maka guru akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya promosi jabatan di sekolah berdampak pada kurangnya ambisi dan prestasi guru untuk berprestasi lebih baik lagi. Ketidakpuasan ini dapat memicu berbagai masalah kinerja, ketidakdisiplinan guru dalam pemenuhan kelengkapan administrasi, dan guru tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ada. Ketika aspek-aspek kepuasan yang berpengaruh terhadap hasil kerja terpenuhi, maka guru akan dapat meningkatkan hasil kerjanya.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja rentan terjadi terhadap guru di sekolah dasar. Guru sering dihadapkan dengan berbagai masalah dan tuntutan dalam pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dan jam mengajar les di luar jam formal di sekolah yang masih merupakan tuntutan sekolah SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta. Guru dihadapkan beban kerja yang berlebih sehingga menimbulkan perasaan tertekan dengan pekerjaannya. Terlalu banyaknya murid yang harus diampu, perilaku murid yang susah diatur, dan kemampuan murid dengan berbagai karakteristik membuat keadaan di luar prediksi atau di luar kontrol. Keadaan tersebut menimbulkan terjadinya stres pada guru SD Muhammadiyah Sapan. Stres yang terjadi ditunjukkan dengan dalam bekerja guru mudah mengeluh, merasa gelisah, dan

merasa kesulitan tidak dapat melakukan pekerjaan. Keadaan tersebut berdampak pada kualitas pengajaran yang disampaikan kepada murid. Ketika stres kerja yang dialami guru tidak diatasi dengan baik dapat berdampak pada kurang maksimalnya kinerja guru dalam mengajar.

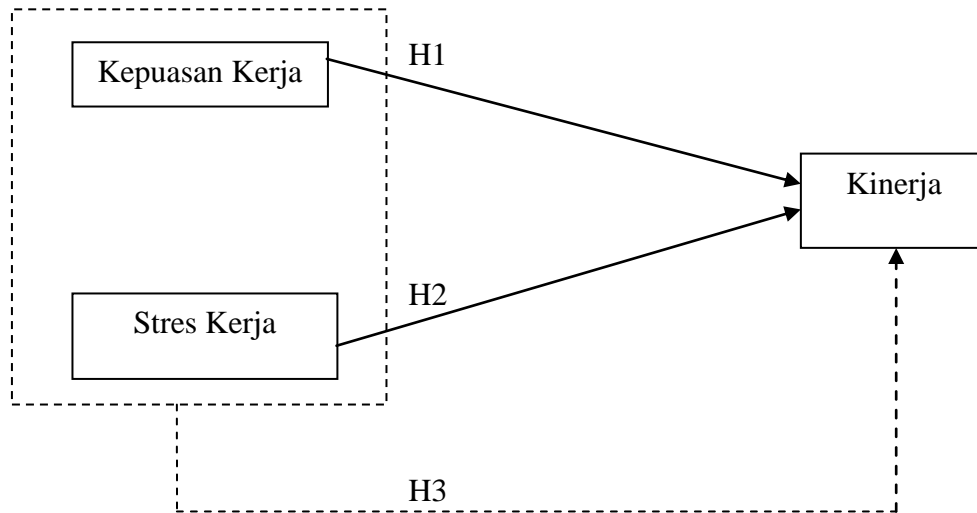
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta

Kinerja seseorang dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas organisasi. Begitu juga di dalam sekolah, kinerja guru harus sangat diperhatikan. Guru adalah kunci kesuksesan dalam sekolah. Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kualitas pembelajaran, karena guru dihadapkan langsung dengan siswa yang diampunya. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari seorang guru. Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh sekolah untuk memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru. Kompensasi yang diberikan harus sebanding dengan tuntutan beban kerja yang ditetapkan. Guru akan merasa senang dalam bekerja ketika tuntutan beban kerja dengan kompensasi yang sebanding terpenuhi. Hal ini akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Hubungan rekan kerja yang kurang harmonis akan menimbulkan efek yang negatif terhadap kenyamanan dan kerjasama antar guru serta atasan. Kurangnya promosi jabatan membuat guru kurang mendapatkan dorongan untuk berprestasi. Guru

yang merasakan ketidakpuasan cenderung akan menurun semangat kerjanya. Faktor ketidakpuasan tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja guru yang dilakukan di SD Muhammadiyah Sapean Yogyakarta.

Faktor selain ketidakpuasan kerja pada guru di SD Muhammadiyah Sapean Yogyakarta, stres kerja merupakan faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja. Stres kerja yang dialami guru di SD Muhammadiyah Sapean Yogyakarta ditunjukkan dengan perasaan gelisah, sering mengeluh terhadap beban kerja, dan merasa kesulitan tidak bisa melakukan pekerjaan. Ketika guru merasa stres dan tidak puas terhadap kondisi kerja maka akan memberikan efek yang buruk terhadap kinerjanya. Sehingga guru akan kehilangan dorongan semangat untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sulitnya penyampaian materi pembelajaran kepada murid, dan sulit tercapainya kinerja yang optimal yang dihasilkan. Sedangkan guru yang mampu mengelola stresnya dan merasa puas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Ketika kepuasan kerja terpenuhi dan stres kerja pada guru di SD Muhammadiyah Sapean Yogyakarta dapat terkendali, maka guru akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

H_1 = Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

H_2 = Pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

H_3 = Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

E. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H_2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

H_3 : Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta yang beralamatkan Jl. Bimokurdo No. 33, Gondokusuman Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Februari 2015 sampai selesai.

C. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut

sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2005). Menurut Ghazali (2011), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Stres Kerja Guru SD Muhammadiyah Sapean Yogyakarta (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru SD Muhammadiyah Yogyakarta (Y).

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan

teori yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta

Kepuasan kerja disini adalah cerminan perasaan yang dialami guru berkaitan dengan pekerjaannya sebagai guru di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta yang berpengaruh terhadap pencapaian target dalam mengajar di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan terhadap supervisor.

2. Stres Kerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang dialami guru SD Muhammadiyah Sopen. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel stres kerja adalah gelisah, marah, dan kesulitan.

3. Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta dengan standar yang telah ditentukan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kinerja adalah ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas hasil kerja.

E. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Karena jumlah sampel yang digunakan merupakan keseluruhan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 103 orang Guru SD Muhammadiyah Yogyakarta yang semuanya akan dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian ini.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada organisasi yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner (Ferdinand, 2010).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi–Kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu kinerja guru, kepuasan kerja, dan stres kerja. Angket yang disajikan berisi 19 pertanyaan, yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang kinerja, 5 pertanyaan tentang kepuasan kerja, dan 4 pertanyaan tentang stres kerja. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	No item
1.	Kinerja (Riordan dalam Christi, 2010)	1. Ketepatan waktu	1,2
		2. Kualitas	3,4,5,6,7,8
		3. Kuantitas	9,10
2.	Kepuasan kerja (Celluci dan David, 1978)	1. Kepuasan terhadap gaji	1
		2. Kepuasan terhadap promosi	2
		3. Kepuasan terhadap rekan kerja	3
		4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	4
		5. Kepuasan terhadap supervisor	5
3.	Stres kerja (Cohen, 1983)	1. Gelisah	1,2
		2. Marah	3
		3. Kesulitan	4

2. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 6. Bobot kriteria jawaban skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

H. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Dalam hal ini ada model pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

I. Hasil Uji Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada guru SD Muhammadiyah Yogyakarta.

1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas instrumen penelitian.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading tiap variabel dengan bantuan komputer *SPSS 20*. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti

matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SD Muhammadiyah Sapeh Yogyakarta. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 103 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja dan status. Untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid dilakukan dengan jumlah awal sebanyak 19 pertanyaan dengan item gugur sebanyak 1 pertanyaan. Uji validitas ini dapat dilihat dengan hasil faktor loading sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil *Loading Factor* Tahap 1

		1	2	3
Kinerja	KNJ1	0,734		
	KNJ2	0,799		
	KNJ3	0,614		
	KNJ4	0,597		
	KNJ5	0,677		
	KNJ6			
	KNJ7	0,655		
	KNJ8	0,754		
	KNJ9	0,714		
	KNJ10	0,708		
Kepuasan Kerja	KK1		0,757	
	KK2		0,756	
	KK3		0,785	
	KK4		0,818	
	KK5		0,614	
Stres Kerja	SK1			0,863
	SK2			0,900
	SK3			0,733
	SK4			0,580

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Tabel 8. Hasil *Loading Factor* Tahap 2

		1	2	3
Kinerja	KNJ1	0,786		
	KNJ2	0,848		
	KNJ3	0,648		
	KNJ4	0,592		
	KNJ5	0,696		
	KNJ7	0,651		
	KNJ8	0,710		
	KNJ9	0,665		
	KNJ10	0,656		
Kepuasan Kerja	KK1		0,747	
	KK2		0,745	
	KK3		0,792	
	KK4		0,805	
	KK5		0,626	
Stres Kerja	SK1			0,863
	SK2			0,895
	SK3			0,739
	SK4			0,592

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE *value* akan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 9. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

No.	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Kepuasan kerja	3,860	0,775	0,743	0,872		
2	Stres Kerja	3,373	0,849	0,772	-0,089	0,871	
3	Kinerja Guru	3,892	0,776	0,695	0,427**	-0,346**	0,911

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05.**Korelasi signifikan pada level 0.01.
Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal.

2) Divergent validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai *Divergent validity* dilihat atau diukur dari nilai korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan pada tabel 9 nilai korelasi kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti berbeda. Pada tabel 10 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 10. Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity

No.	Variabel	AVE	1	2	3
1.	Kepuasan Kerja	0,743	0,743	0,008	0,182
2.	Stres Kerja	0,772	-0,120	0,772	0,120
3.	Kinerja Guru	0,695	0,471	-0,388	0,695

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- 1) 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- 2) 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- 3) < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1. Kinerja	0,911	Reliabilitas Baik
2. Kepuasan Kerja	0,872	Reliabilitas Baik
3. Stres Kerja	0,871	Reliabilitas Baik

Sumber: Data diolah tahun 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0. Sehingga semua item pertanyaan dan tiga variabel yang diteliti dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

J. Metode Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran organisasi yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

Sumber: Azwar (2009)

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu variabel yang mengendalikan agar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Persamaan umum regresi berganda yaitu :

$$Y = c + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan :

X_1	= kepuasan kerja
X_2	= stres kerja
Y	= kinerja
c	= konstanta
β	= konstanta regresi
R	= residual

b. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil

daripada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

SD Muhammadiyah Sopen berdiri pada tahun 1 Agustus 1967. Tidak seperti sekolah-sekolah swasta sekarang yang didirikan dengan modal besar oleh pemilik atau yayasannya, SD Muhammadiyah Sopen didirikan dengan modal niat, semangat, dan keihlasan oleh para pendirinya. Diantara para tokoh yang memprakarsai berdirinya SD Muhammadiyah Sopen adalah H. Sutrisno, Drs. Marsum, M.M., Sumarno, Djazari Hisyam, S.H., Drs. Kirmadji, dan tokoh sekitar kampung Sopen yang peduli dengan pendidikan Muhammadiyah.

Proses berdirinya SD Muhammadiyah Sopen sempat ditanggapi pesimis oleh warga sekitar. Perasaan pesimis itu muncul karena saat itu sama sekali tidak ada dana untuk membangun gedung dan biaya operasional sekolah sehingga SD Muhammadiyah Sopen hanya menempati mushalla berukuran 3 X 4 M kemudian berpindah ke sebuah balai RK yang sebenarnya tidak layak untuk dijadikan tempat belajar.

Ruangannya berukuran 6 X 6 M. Semua dindingnya terbuat dari gedhek yang sudah rapuh, berlubang, dan penuh tiang penyangga agar tidak roboh. Genap sudah status SD Muhammadiyah Sopen saat itu sebagai sekolah terjelek di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Melihat kondisi semacam itu Sumarno, salah seorang pemrakarsa berdirinya SD Muhammadiyah Sopen, merasa terpanggil untuk mewakafkan tanahnya seluas 1000 m. Pembangunan gedung pun dimulai pada tahun 1971 dengan terbentuknya panitia pembangunan yang diketuai oleh Prof. Dr. H.A. Mukti Ali, MA. Pembangunan ini berlanjut dengan adanya bantuan dari Prof.Dr. Amin Rais berupa tanah seluas 400 m². kemudian disusul sumbangan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan saat itu yaitu Prof Dr. Wardiman Joyonegoro sehingga terwujudlah bangunan gedung lama. Pada tahun 2000 SD Muhammadiyah Sopen berhasil membebaskan tanah seluas 1800 m² dan dibangun gedung hingga berwujud seperti sekarang.

Bersamaan dengan proses pembangunan tersebut SD Muhammadiyah Sopen mulai berbenah. Setapak demi setapak mencoba memperbaiki diri dan mencari kiat-kiat untuk menjadi sekolah yang berkualitas. Pelan tapi pasti, mimpi dan keyakinan itu terbukti. Seiring dengan prestasi yang diraih, SD Muhammadiyah Sopen mulai mendapat kepercayaan dari masyarakat.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji

prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Guru	0,112	Normal
Kepuasan Kerja	0,070	Normal
Stres kerja	0,092	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2015

Dari tabel 13 di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel kinerja guru adalah 0,112, kepuasan kerja adalah 0,070 dan stres kerja adalah 0,092 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2009). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	0,94	Linier
Stres kerjaterhadap Kinerja Guru	0,507	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel 14 di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen linier terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,992	1,008	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0,992	1,008	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

2. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin guru. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 16.
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	37	35,92%
2.	Perempuan	66	64,08%
	Total	103	100,00%

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 16 di atas merepresentasikan karakteristik responden yang menjadi guru SD Muhammadiyah Sapen dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 64,08% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 35,92%. Dengan demikian mayoritas guru yang bekerja di SD Muhammadiyah Sapen adalah perempuan. Mayoritas guru di SD Muhammadiyah Sapen adalah perempuan hal ini karena proses rekrutmen tenaga pengajar perempuan yang lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam kemampuan dalam mengajar.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Data ini untuk mengetahui proporsi umur guru. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	21	20,39%
31-40 tahun	55	53,40%
41-50 tahun	23	22,33%
51-60 tahun	4	3,88%
Total	103	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas guru memiliki umur antara 31-40 tahun sejumlah 55 orang (53,4%). Sisanya memiliki umur antara 20-30 tahun sejumlah 21 orang (20,39%), 41-50 tahun sejumlah 23 orang (22,33%) dan umur

51-60 tahun sejumlah 4 orang (3,88%). Mayoritas guru SD Muhammadiyah Sapeen memiliki usia antara 31-40 tahun karena pada usia tersebut merupakan usia produktif.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan guru. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Umur	Frekuensi	Persentase
Diploma	3	2,91%
S1	95	92,24%
S2	5	4,85%
Total	103	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas guru memiliki tingkat pendidikan antara S1 sejumlah 95 orang (92,24%). Sisanya memiliki tingkat pendidikan antara Diploma sejumlah 3 orang (2,91%), dan S2 tahun sejumlah 5 orang (4,85%). Mayoritas guru SD Muhammadiyah Sapeen memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1). Hal tersebut dikarenakan pada proses rekrutmen yang paling diutamakan adalah berpendidikan Sarjana (S1).

4) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi masa kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 19. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Umur	Frekuensi	Persentase
0-5th	22	21,36%
6-10th	28	27,18%
11-15th	32	31,07%
>15th	21	20,39%
Total	103	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas guru memiliki masa kerja antara 11-15 tahun sejumlah 32 orang (31,07%). Sisanya memiliki masa kerja antara 0-5 tahun sejumlah 22 orang (21,36%), 6-10 tahun sejumlah 28 orang (27,18%), dan diatas 15 tahun sejumlah 21 orang (20,39%). Mayoritas guru SD Muhammadiyah Sapen memiliki masa kerja 11-15 tahun karena pada masa kerja ini masih mengalami rotasi kerja. Sedangkan yang mempunyai masa kerja >15 tahun akan dipromosikan untuk menempati jabatan struktural.

5) Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Data ini untuk mengetahui proporsi status pernikahan guru. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 20. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Umur	Frekuensi	Persentase
Menikah	95	92,23%
Lajang	8	7,77%
Total	103	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas guru memiliki status telah menikah sebanyak 95 orang (92,23%). Sisanya memiliki status masih lajang sebanyak 8 orang (7,77%). Mayoritas guru SD Muhammadiyah Sapean Yogyakarta memiliki status sudah menikah. Mayoritas guru berstatus sudah menikah karena sudah merasa mampu untuk membangun rumah tangga dilihat dari segi kemampuan maupun kematangan usia.

b. Analisis Karakteristik Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y), Kepuasan Kerja (X1) dan Stres kerja (X2).

1) Kinerja Guru

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 3,12 dan maksimum sebesar 4,66 dengan *mean* sebesar 3,89 dan standar deviasi sebesar 0,77. Selanjutnya data kinerja guru dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel

kinerja sebanyak 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja guru terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 21. Katergorisasi Kinerja Guru

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,66$	18	17,47%
Sedang	$3,12 \leq X < 4,66$	70	67,97%
Rendah	$X < 3,12$	15	14,56%
Jumlah		103	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 70 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 18 orang dan kategori rendah sebanyak 15 orang. Kategori tinggi adalah apabila lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan. Kategori rendah apabila hanya sedikit pekerjaan yang dapat diselesaikan, dengan kualitas, kuantitas dan alokasi waktu yang belum sesuai dengan persyaratan. Penilaian kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen adalah sedang, dimana guru dapat menyelesaikan pekerjaan mereka, namun belum semua persyaratan dan jumlah tugas pekerjaan bisa tercapai serta belum sesuai dengan alokasi waktu yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru memiliki kinerja yang cukup di SD Muhammadiyah Sopen.

2) Kepuasan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 3,09 dan maksimum sebesar 4,63 dengan *mean* sebesar 3,86 dan standar deviasi sebesar 0,77. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 22. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,63$	17	16,5%
Sedang	$3,09 \leq X < 4,63$	69	67,0%
Rendah	$X < 3,09$	17	16,5%
Jumlah		103	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 69 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 17 orang dan kategori rendah sebanyak 17 orang. Kategori tinggi hal ini berarti bahwa guru merasa puas dalam bekerja di SD Muhammadiyah Sapean Yogyakarta. Guru sudah mendapatkan semua yang diharapkan dari sekolah seperti kepuasan dengan gaji, promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan supervisor.

Kategori rendah diartikan bila adanya guru yang tidak merasakan kepuasan bekerja di SD Muhammadiyah Sopen Yoyakarta. Penilaian responden terhadap kepuasan kerja adalah sedang. Kategori sedang diartikan bahwa guru belum sepenuhnya merasa puas bekerja di SD Muhammadiyah Sopen.

3) Stres Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,42 dan maksimum sebesar 4,22 dengan *mean* sebesar 3,37 dan standar deviasi sebesar 0,85. Selanjutnya data stres kerjadikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stres kerja sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel stres kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 23. Katergorisasi Stres kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,22$	13	12,62%
Sedang	$2,42 \leq X < 4,22$	76	73,78%
Rendah	$X < 2,42$	14	13,60%
Jumlah		103	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 76 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki

responden 13 orang dan kategori rendah sebanyak 14 orang. Kategori tinggi pada stres kerja adalah adanya stres kerja tinggi yang dialami guru dalam menjalankan pekerjaan. Kategori rendah pada stres adalah adanya stres kecil yang dialami guru. Penilaian guru terhadap stres kerja adalah sedang. Kategori sedang pada stres kerja adalah stres kerja yang dialami tidak terlalu besar, namun dapat menjadi ancaman dapat menurunkan kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen dalam bekerja.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja guru. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 24. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Kepuasan Kerja, Stres kerja dan Kinerja Guru

Variabel	Kinerja Guru			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Umur	.001	-.024	-.180	-.185
Jenis_Kelamin	.226*	.201*	.140	.126
Pendidikan_Terakhir	.123	.117	.067	.067
Masa_Kerja	-.137	-.011	-.030	.077
Status	-.243*	-.183	-.237*	-.181
Kepuasan_Kerja		.400***		.374***
Stres_Kerja			-.338**	-.303**
R ²	.106	.255	.201	.331
ΔR	.106	.149***	.095**	.225

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 24, diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu:

$Y = c + 0,400 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar $\beta = 0,400^{***}$ (**p<0,001; p=0,000). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja guru sebesar (ΔR^2) 0,149*** (**p<0,001; p=0,000). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru” terbukti.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 24, diketahui bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja yaitu: $Y = c - 0,338 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru sebesar $\beta = -0,338^{**}$ ($^{**}p < 0,01$; $p = 0,001$). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan kinerja guru sebesar (ΔR^2) $0,095^{**}$ ($^{**}p < 0,01$; $p = 0,001$). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru” terbukti.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 24, diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja yaitu: $Y = c + 0,374 - 0,374 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja $\beta = 0,374^{***}$ ($^{***}p < 0,001$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan stres kerja $\beta = -0,303^{**}$ ($^{**}p < 0,01$; $p = 0,001$) berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Kontribusi kepuasan kerja dan stres kerja untuk menjelaskan kinerja guru sebesar (ΔR^2) $0,225$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru” terbukti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara

parsial maupun simultan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu: $Y = c + 0,400 + R$. Dalam hal ini ketika seorang merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerja yang dia hasilkan akan maksimal. Semakin terpenuhinya aspek-aspek kepuasan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat terbentuk salah satunya dari pemberian gaji yang diharapkan guru untuk memenuhi kebutuhannya dapat terpenuhi oleh sekolah. Hal tersebut akan mendorong *effort* atau usaha guru dalam mencapai kinerja yang telah ditentukan. Guru yang merasa cukup dengan gaji yang didapatkan, akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memenuhi tuntutan pekerjaan secara kuantitas dan kualitas pekerjaannya. Indikator kepuasan gaji ini memberikan skor yang tertinggi sebesar 3,99 seperti yang terdapat pada tabel lampiran 3.

Selain pemberian gaji faktor promosi jabatan yang dilakukan kepada guru yang berkinerja tinggi akan memberikan akan mendorong untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Rekan kerja yang mendukung mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Guru cenderung merasa senang bila mempunyai rekan kerja yang ramah, dapat bersosialisasi dan mampu bekerjasama. Guru yang memiliki perasaan senang dalam mengerjakan

pekerjaannya akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Guru yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan adanya dukungan motivasi dari atasan akan membawa kepuasan kerja. Sikap positif dan dukungan motivasi dari atasan akan memacu guru untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sehingga kinerja guru dapat menjadi maksimal.

Adanya kepuasan kerja yang tinggi membuat guru menjadi terfokus pada usaha untuk mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan sekolah, sehingga mewujudkan tercapainya kinerja guru yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Werang (2014) yang melakukan penelitian tentang “pengaruh kepemimpinan transformasional, kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di kota Merauke”. Penelitian Werang (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru akan diikuti semangat kerja dan meningkatnya kinerja guru SD Negeri di Kota Merauke.

2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yaitu: $Y = c - 0,338 + R$. Dalam hal ini ketika stres yang tinggi dialami oleh seseorang maka kinerja yang dihasilkan akan menurun. Stres yang terjadi ditunjukkan dengan merasa gelisah, merasa marah, dan merasa kesulitan dalam melakukan

pekerjaannya. Indikator merasa kesulitan ini memberikan skor ang tertinggi sebesar 3,59 seperti yang terdapat pada tabel lampiran 3. Semakin bertambah sulitnya pekerjaan disebabkan oleh beban tugas yang berlebihan, dan keadaan di luar kontrol yang terjadi saat proses belajar mengajar. Dengan semakin sulitnya tugas yang dihadapi hal tersebut akan menyebabkan perasaan stres yang dirasakan oleh guru. Hal tersebut akan mengakibatkan menurunnya kinerja yang dihasilkan. Hal ini diperkuat oleh teori dari Annatan dan Ellitan (2007) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja adalah *Individual stresor*, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak organisasi.

Ada beberapa dampak stres kerja yang dialami guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Stres kerja yang dialami guru ditunjukkan dengan dalam bekerja guru merasa gelisah dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak kurang fokus dalam mengajar. Dampak dari kurang fokusnya seorang guru akan berengaruh terhadap kualitas penyampaian materi yang kurang maksimal. Dalam bekerja guru merasa marah sehingga waktu yang digunakan terbuang. Dampak dari hal tersebut adalah berkurangnya kuantitas materi seharusnya dicapai oleh guru. Selanjutnya dalam bekerja guru merasa kesulitan yang semakin membesar dalam keadaan *di luar*

kontrol menghadapi siswa dan tuntutan pekerjaan hal ini menyebabkan tidak optimalnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Stres kerja yang dialami ini akan menyebabkan efek negatif terhadap kinerja guru dan dapat menurunkan kinerja guru. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan Nadeem, et al (2011) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja guru. Stres kerja akan memberikan efek yang negatif terhadap kinerja guru dan dapat menurunkan kinerjanya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja yaitu: $Y = c + 0,374 - 0,374 + R$. Dari hasil tersebut guru yang mempunyai kepuasan dalam bekerja di SD Muhammadiyah Sapean Yogyakarta dengan tingkat stres yang terkendali atau dapat terkontrol akan mempunyai kinerja yang optimal. Dalam hal ini guru dengan tingkat kepuasan dan stres yang terkendali guru akan mempunyai dorongan usaha untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan terhadap waktu, kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sekolah tersebut. Guru-guru yang memiliki semangat dan dorongan usaha untuk mencapai kinerja maksimal menunjukkan hasil kerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya, guru yang memiliki kepuasan kerja dan mengalami tingkat stres yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang belum optimal. Dalam hal ini guru dapat menyelesaikan pekerjaan tetapi

kualitas dan waktu yang didapatkan belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut disebabkan oleh stres kerja yang dialami berdampak pada kualitas penyampaian pembelajaran yang tidak maksimal dan waktu terbuang. Sedangkan, jika guru tidak memiliki kepuasan dan tidak mengalami stres kerja akan menyebabkan kinerja yang dicapai belum maksimal. Dalam hal ini guru kehilangan dorongan usaha untuk meningkatkan kinerjanya, secara kuantitas dan waktu belum dapat mencapai sesuai target yang telah ditentukan. Akan tetapi, dilihat dari kualitas dalam penyampaian pembelajaran mampu menyelesaikan dengan standar yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut.

Jika guru tidak mempunyai kepuasan dan mengalami stres yang tidak terkendali akan berdampak negatif bahkan dapat menurunkan kinerjanya. Dampak negatif tersebut adalah belum sesuainya waktu untuk menyelesaikan tugas, kualitas penyampaian dalam proses belajar mengajar yang kurang optimal, dan kuantitas yang belum terpenuhi sesuai jumlah target yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut. Dengan dampak yang negatif tersebut dapat menurunkan kinerja seorang guru.

Jadi, kepuasan kerja dan stres kerja akan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja. Hal tersebut dilakukan dengan cara apabila kepuasan dan tingkat stres kerja dapat terkendali akan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerjanya sesuai apa yang ditetapkan oleh sekolah tersebut. Namun, apabila kepuasan kerja tidak

tercapai dan tingkat stres kerja yang dialami tinggi akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,400*** (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$) dan ΔR^2 sebesar 0,149*** yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Jadi apabila guru memiliki kepuasan kerja, maka kinerjanya akan semakin bagus. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, mengoptimalkan kualitas dan pemenuhan kuantitas target penyelesaian pekerjaan yang dilakukan guru.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar -0,338 (**) $p < 0,01$; $p = 0,001$) dan ΔR^2 sebesar 0,095** yang artinya stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Jadi, apabila guru mengalami stres kerja yang

tinggi, maka kinerjanya akan semakin menurun. Stres kerja akan menimbulkan beberapa masalah yang dapat dialami oleh guru diantaranya dalam bekerja guru menjadi merasa gelisah, merasa emosi dan merasa semakin kesulitan. Sehingga, kinerjanya pun tidak akan dilakukan secara maksimal, dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan serta tidak dapat menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja.

3. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,374***, nilai β sebesar -0,303** dan ΔR^2 sebesar 0,225. Jadi, kepuasan kerja dan stres kerja akan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja. Jika aspek-aspek kepuasan terhadap gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan supervisor dapat terpenuhi maka akan memberikan efek positif terhadap kinerjanya. Kemudian selain itu harus tetap memperhatikan faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Hal tersebut dilakukan dengan cara apabila kepuasan terhadap gaji guru yang diberikan sesuai yang diharapkan dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi oleh guru menurun sehingga stres kerja dapat terkontrol. Hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja guru. Karena kedua faktor tersebut merupakan faktor mempunyai nilai yang tertinggi menjelaskan variabel kepuasan kerja dan stres kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel kepuasan kerja dan stres kerja termasuk kecil. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan stres kerja untuk memprediksi kinerja. Variabel kepuasan kerja dan stres kerja tersebut hanya mampu memberikan kontribusi menjelaskan kinerja sebesar ($\Delta R^2=0,225$) atau 22,5%. Dengan demikian masih terdapat 77,5% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta.
2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak SD Muhammadiyah Sapeen.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada guru. Saran untuk sekolah antara lain:

- a. Pada variabel stres kerja masih berada pada kategori sedang ($mean=3,37$) dan tingkat kontribusi yang kecil (ΔR^2) 0,095. Dalam hal ini pihak sekolah diharapkan agar dapat memperhatikan tingkat stres guru.
 - b. Pada pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru memiliki kontribusi yang kecil (ΔR^2) 0,225. Maka, dalam pelaksanaan kerjanya pihak sekolah dapat memberikan *feedback* yang diharapkan oleh guru serta memberikan dukungan dan dorongan terhadap guru untuk dapat mengatasi kesulitan pada pekerjaan yang dihadapi. Hal ini diharapkan akan menimbulkan kinerja dari guru yang efektif dan efisien.
2. Bagi guru SD Muhammadiyah Sopen.
- Saran untuk guru, antara lain. Pada variabel kinerja, masih berada pada kategori sedang ($mean=3,89$). Guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya guna mencapai target yang ditetapkan pihak sekolah. Dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan memaksimalkan pencapaian target sekolah tersebut.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya.
 - a. Menggunakan metode lain dalam meneliti kepuasan kerja dan stres kerja dengan kinerja guru.
 - b. Menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Arnold, Hugh J., and Daniel C. Feldman. (1986). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book Company, International Editions.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Cellucci, Anthony J, and David L. De Vries (1978), *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ, Technical Report II* (Center for Creative Leadership)
- Christi, Saeed ul Hassan Ph.D., dkk. (2010). Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Language in India* Vol 10.
- Cohen, Sheldon. (1983). *Journal of Health and Social Behaviour*. Amerika: American Sociological Association.
- Dwiyanti, Endang. (2001). *Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Studi Banding tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember*. Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik 3: 73-84, Surabaya, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga
- Ferdinand, Augusty. (2010). "Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor". ISBN 979-9156-75-0. UNDIP Semarang.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39-50.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- _____. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestaasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dnamika Dotcom*, 3(2), 107-120.
- Kementrian Pendidikan Nasional. (2010). *Pengembangan Sistem Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Jakarta: Kemdiknas.
- Klassen, Robert, M. (2010). Teacher stress: The mediating role of collective efficacy beliefs. *The Journal of Educational Research*, 103, 342–350 DOI:10.1080/00220670903383069
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kyriacou, Chris. (2001). Teacher stress: Direction for future research. *Educational Review*, 53 (1), 27-35.
- Luthans, Fred, (2005). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mataheru, F. (1990). Membangun Motivasi Kerja Menuju Produktifitas Sekolah sebagai Organisasi: Suatu Pendekatan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Makalah: Pidato Ilmiah pada Wisuda IKIP PGRI Malang. Malang: tidak diterbitkan.
- Nadeem, M., Tariq, S., and Hanif, R. (2011). Personal and Job Related Predictors off Teacher Stress and Job Performance among School Teachers. *Pak. J.Commer. Soc. Sci*, 5(2): 319-329
- Nazirah, F. (2014). Hubungan antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Keuasan Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. *Tesis 2014*. Univeritas Negeri Medan.

- Nobile, J., & McComick, J. (2007). Job satisfaction an occupational stress in Catholic primary schools. *The Journal of Social Psychology*, 52, 1-23.
- Nugroho, Rahmat. (2005). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Studi Empiris pada PT. BTN (persero) Cab. Bandung. Tesis:Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.*
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks: Kelompok Gramedia.
- Robbins SP, dan Jugde. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Purnada Media.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan MicrosoftExcel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudjana, Nana. (1989). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- _____. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV.ALFABETA.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV.ALFABETA.
- Suryana. (2009). Statistika Terapan. Diakses dari www.statistikaterapan.wordpress.com pada tanggal 8 Juni 2015 pukul 09.00 WIB.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*; Jakarta, PT. Prenada Media Group.
- Umam, K. (2010), *Perilaku Orgnisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Werang, B.R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. No. 01. Universitas Musamus Merauke.
- Widiastuti. (2012). *Persepsi Guru SD Pasca Sertifikasi terhadap Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru se kecamatan Kretek Kabupaten Bantul. Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yuliejatiningsih, Y. (2012). Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Guru dengan Kinerja Guru SD. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 1 No. 01. Universitas Negeri Malang.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta”**.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini berjumlah 19 pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini.

Data pribadi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Anas Canggih P.

NIM. 11408141025

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Nama : _____ *)

Umur : _____ Tahun

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (____)

1. Diploma	3. Master (S2)
2. Sarjana (S1)	4. Doktor (S3)

Lama bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Status : (____) 1. Menikah 2. Lajang

***) Mohon diisi jika berkenan**

Kuesioner**Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak Setuju****2. TS : Tidak Setuju****3. KS : Kurang Setuju****4. S : Setuju****5. SS : Sangat Setuju**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji saya cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul.					
2.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					
3.	Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab.					
4.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
5.	Supervisor mempunyai motivasi kerja yang tinggi.					
No	Pernyataan Stres Kerja	STS	TS	KS	S	SS
	Dalam bekerja:					
6.	Saya sering merasa gelisah (atau stres).					
7.	Saya sering merasa tidak dapat melakukan semua pekerjaan yang harus dilakukan.					
8.	Saya sering merasa marah (atau kesal) karena hal-hal yang terjadi di luar kontrol.					
9.	Saya sering merasa pekerjaan saya bertambah sulit.					
No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
10.	Saya dapat mandiri dalam bekerja.					
11.	Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.					
12.	Saya memahami pekerjaan yang dilakukan.					
13.	Saya bertanggungjawab terhadap tugas yang dilakukan.					
14.	Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.					
15.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
16.	Saya selalu menunjukkan sikap yang positif.					

17.	Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.					
18.	Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan.					
19.	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.					

Terimakasih Atas Kerjasamanya

2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta”**.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini berjumlah 19 pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini.

Data pribadi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Anas Canggih P.

NIM. 11408141025

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Nama : _____ *)

Umur : _____ Tahun

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (____)

1. Diploma

3. Master (S2)

2. Sarjana (S1)

4. Doktor (S3)

Lama bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Status : (____) 1. Menikah 2. Lajang

***) Mohon diisi jika berkenan**

Kuesioner**Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak Setuju****2. TS : Tidak Setuju****3. KS : Kurang Setuju****4. S : Setuju****5. SS : Sangat Setuju**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji saya cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul.					
2.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					
3.	Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab.					
4.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
5.	Supervisor mempunyai motivasi kerja yang tinggi.					
No	Pernyataan Stres Kerja	STS	TS	KS	S	SS
	Dalam bekerja:					
6.	Saya sering merasa gelisah (atau stres).					
7.	Saya sering merasa tidak dapat melakukan semua pekerjaan yang harus dilakukan.					
8.	Saya sering merasa marah (atau kesal) karena hal-hal yang terjadi di luar kontrol.					
9.	Saya sering merasa pekerjaan saya bertambah sulit.					
No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
10.	Saya dapat mandiri dalam bekerja.					
11.	Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.					
12.	Saya memahami pekerjaan yang dilakukan.					
13.	Saya bertanggungjawab terhadap tugas yang dilakukan.					
14.	Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.					
16.	Saya selalu menunjukkan sikap yang positif.					
17.	Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.					
18.	Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah					

	ditentukan.					
19.	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.					

Terimakasih Atas Kerjasamanya

3. Data Rata-rata Kuesioner

NO	Kepuasan Kerja					Jmlh	Stress Kerja				Jmlh	Kinerja Guru										Jmlh	
	1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	2.2	1	2	2	1	1.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	3	3	3.6	4	4	4	3	3.75	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4.8
4	5	4	5	5	5	4.8	3	2	3	2	2.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	4	5	4.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	4	5	4.4	4	4	4	3	3.75	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3.5
8	5	4	4	4	4	4.2	3	3	3	2	2.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	2	2	3	2	2.6	4	2	4	4	3.5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	3	3.2	3	3	4	4	3.5	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1.8
14	4	5	5	4	5	4.6	3	4	3	3	3.25	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4.1
15	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3.75	3	2	3	5	4	1	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	3	5	2	5	2	5	5	3.5
17	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1.4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3.3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	3	4	3	3.6	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2.9
21	3	2	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2.8
22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.75	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.2
24	5	5	5	5	3	4.6	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.7
25	4	4	3	4	3	3.6	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.2
26	1	1	2	1	2	1.4	5	5	5	4	4.75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	5	4	1	3	3	3
28	3	3	4	3	4	3.4	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4.2
29	5	5	5	5	4	4.8	3	4	3	3	3.25	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4.5
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4.75	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3.7
31	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	3.5
32	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.9
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

39	4	2	4	4	4	3.6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.8
40	4	2	4	4	4	3.6	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3.4
41	4	2	4	4	4	3.6	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.8
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4.8
47	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.8
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.25	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3.4
52	3	4	4	4	4	3.8	3	2	2	3	2.5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4.1
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.5	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3.4
54	3	3	3	3	3	3	4	5	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3.1
55	4	4	4	3	4	3.8	1	4	2	3	2.5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
56	4	3	4	2	5	3.6	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	2	4	3	5	3.6	3	3	3	3	3	2	2	5	4	2	4	2	3	4	5	3.3
58	4	4	4	2	5	3.8	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4.6
59	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4.4
60	4	1	4	4	5	3.6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3.5
61	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4.2
62	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	2	3	4	4.1
63	3	2	3	2	4	2.8	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	4	4	4	3.3
64	4	2	4	2	5	3.4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3.1
65	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	5	3	2	4	4	3.7
66	4	2	4	2	4	3.2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4.3
67	4	3	4	3	5	3.8	2	2	2	2	2	5	5	4	3	3	2	5	3	4	3	3.7
68	4	2	4	2	4	3.2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.9
69	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4.7
70	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4.3
71	4	1	4	1	3	2.6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3.8
72	3	3	5	3	5	3.8	1	2	5	2	2.5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	3.9
73	4	3	3	4	4	3.6	3	3	3	5	3.5	5	5	5	3	5	3	5	4	3	4	4.2
74	4	4	3	2	4	3.4	3	3	3	4	3.25	5	5	3	4	2	5	5	3	4	4	4
75	4	3	4	4	4	3.8	2	3	4	4	3.25	4	4	2	5	4	2	5	4	5	4	3.9
76	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3.5	5	5	4	3	3	4	4	3	2	4	3.7
77	4	5	5	5	3	4.4	3	3	3	5	3.5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4.3
78	4	4	5	4	5	4.4	3	3	3	4	3.25	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4.5
79	4	2	4	4	5	3.8	2	3	5	5	3.75	5	5	5	5	4	5	2	3	3	2	3.9
80	4	3	5	4	2	3.6	3	3	4	5	3.75	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4.7

81	4	5	5	4	2	4	2	3	5	5	3.75	5	5	5	3	5	1	4	4	4	3	3.9
82	4	5	4	5	5	4.6	3	3	4	5	3.75	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3.8
83	4	3	3	3	3	3.2	2	3	5	5	3.75	4	4	5	4	5	4	3	2	4	2	3.7
84	4	5	5	5	5	4.8	3	3	4	5	3.75	5	5	3	4	4	4	4	5	5	2	4.1
85	4	2	3	3	2	2.8	2	2	3	4	2.75	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	4.1
86	5	4	4	5	4	4.4	3	3	2	3	2.75	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4.3
87	5	3	3	5	5	4.2	3	3	4	5	3.75	4	4	4	3	2	2	4	5	4	4	3.6
88	4	5	5	5	5	4.8	2	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	4.1
89	4	5	5	5	4	4.6	3	3	3	5	3.5	4	4	2	5	5	5	4	3	3	4	3.9
90	5	4	4	3	2	3.6	2	3	4	4	3.25	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	4.1
91	5	4	4	4	2	3.8	3	3	4	4	3.5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9
92	4	3	3	3	3	3.2	3	3	3	5	3.5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	4.4
93	4	4	5	3	4	4	3	2	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4.4
94	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3.25	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4
95	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3.5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4.3
96	4	5	4	4	4	4.2	3	3	3	5	3.5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4.5
97	5	5	4	4	4	4.4	3	3	3	4	3.25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.9
98	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4.2
99	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3.5	5	5	5	3	5	3	2	2	2	4	3.6
100	5	5	4	4	5	4.6	3	3	4	5	3.75	2	2	5	4	3	2	4	2	2	4	3
101	4	5	5	5	5	4.8	2	3	3	2	2.5	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4
102	5	5	5	4	5	4.8	3	3	3	5	3.5	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3.3
103	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3.5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2.9
Rata-rata	3.99	3.69	3.97	3.74	3.91	3.86	3.12	3.29	3.50	3.59	3.37	3.96	3.99	3.93	3.83	3.94	3.57	3.85	3.83	3.79	3.89	3.86

NO	Kepuasan Kerja					Jumlah	Stress Kerja				Jumlah	Kinerja Guru										Jumlah	
	1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	2.2	1	2	2	1	1.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	3	3	3.6	4	4	4	3	3.75	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5		4.8
4	5	4	5	5	5	4.8	3	2	3	2	2.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	4	5	4.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	4	5	4.4	4	4	4	3	3.75	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3		3.5
8	5	4	4	4	4	4.2	3	3	3	2	2.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	2	2	3	2	2.6	4	2	4	4	3.5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	3	3.2	3	3	4	4	3.5	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1.8
14	4	5	5	4	5	4.6	3	4	3	3	3.25	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5		4.1
15	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3.75	3	2	3	5	4	1	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	3	5	2	5	2	5		3.5
17	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1.4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3.3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	3	4	3	3.6	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2.9
21	3	2	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2.8
22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.75	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.2
24	5	5	5	5	3	4.6	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.7
25	4	4	3	4	3	3.6	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.2
26	1	1	2	1	2	1.4	5	5	5	4	4.75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	5	4	1	3		3
28	3	3	4	3	4	3.4	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4.2
29	5	5	5	5	4	4.8	3	4	3	3	3.25	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5		4.5
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4.75	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4		3.7
31	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5		3.5
32	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.9
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

39	4	2	4	4	4	3.6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.8
40	4	2	4	4	4	3.6	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3.4
41	4	2	4	4	4	3.6	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.8
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4.8
47	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.8
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.25	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3.4
52	3	4	4	4	4	3.8	3	2	2	3	2.5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4.1
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.5	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3.4
54	3	3	3	3	3	3	4	5	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3.1
55	4	4	4	3	4	3.8	1	4	2	3	2.5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
56	4	3	4	2	5	3.6	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	2	4	3	5	3.6	3	3	3	3	3	2	2	5	4	2	4	2	3	4	5	3.3
58	4	4	4	2	5	3.8	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4.6
59	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4.4
60	4	1	4	4	5	3.6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3.5
61	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4.2
62	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	2	3	4	4.1
63	3	2	3	2	4	2.8	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	4	4	4	3.3
64	4	2	4	2	5	3.4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3.1
65	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	5	3	2	4	4	3.7
66	4	2	4	2	4	3.2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4.3
67	4	3	4	3	5	3.8	2	2	2	2	2	5	5	4	3	3	2	5	3	4	3	3.7
68	4	2	4	2	4	3.2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.9
69	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4.7
70	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4.3
71	4	1	4	1	3	2.6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3.8
72	3	3	5	3	5	3.8	1	2	5	2	2.5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	3.9
73	4	3	3	4	4	3.6	3	3	3	5	3.5	5	5	5	3	5	3	5	4	3	4	4.2
74	4	4	3	2	4	3.4	3	3	3	4	3.25	5	5	3	4	2	5	5	3	4	4	4
75	4	3	4	4	4	3.8	2	3	4	4	3.25	4	4	2	5	4	2	5	4	5	4	3.9
76	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3.5	5	5	4	3	3	4	4	3	2	4	3.7
77	4	5	5	5	3	4.4	3	3	3	5	3.5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4.3
78	4	4	5	4	5	4.4	3	3	3	4	3.25	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4.5
79	4	2	4	4	5	3.8	2	3	5	5	3.75	5	5	5	5	4	5	2	3	3	2	3.9
80	4	3	5	4	2	3.6	3	3	4	5	3.75	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4.7

81	4	5	5	4	2	4	2	3	5	5	3.75	5	5	5	3	5	1	4	4	4	3	3.9
82	4	5	4	5	5	4.6	3	3	4	5	3.75	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3.8
83	4	3	3	3	3	3.2	2	3	5	5	3.75	4	4	5	4	5	4	3	2	4	2	3.7
84	4	5	5	5	5	4.8	3	3	4	5	3.75	5	5	3	4	4	4	4	5	5	2	4.1
85	4	2	3	3	2	2.8	2	2	3	4	2.75	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	4.1
86	5	4	4	5	4	4.4	3	3	2	3	2.75	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4.3
87	5	3	3	5	5	4.2	3	3	4	5	3.75	4	4	4	3	2	2	4	5	4	4	3.6
88	4	5	5	5	5	4.8	2	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	4.1
89	4	5	5	5	4	4.6	3	3	3	5	3.5	4	4	2	5	5	5	4	3	3	4	3.9
90	5	4	4	3	2	3.6	2	3	4	4	3.25	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	4.1
91	5	4	4	4	2	3.8	3	3	4	4	3.5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9
92	4	3	3	3	3	3.2	3	3	3	5	3.5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	4.4
93	4	4	5	3	4	4	3	2	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4.4
94	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3.25	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4
95	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3.5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4.3
96	4	5	4	4	4	4.2	3	3	3	5	3.5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4.5
97	5	5	4	4	4	4.4	3	3	3	4	3.25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.9
98	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4.2
99	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3.5	5	5	5	3	5	3	2	2	2	4	3.6
100	5	5	4	4	5	4.6	3	3	4	5	3.75	2	2	5	4	3	2	4	2	2	4	3
101	4	5	5	5	5	4.8	2	3	3	2	2.5	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4
102	5	5	5	4	5	4.8	3	3	3	5	3.5	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3.3
103	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3.5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2.9

5. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.838
Approx. Chi-Square		1224.707
Bartlett's Test of Sphericity	Df	171
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
KK1		.757	
KK2		.756	
KK3		.785	
KK4		.818	
KK5		.614	
SK1			.863
SK2			.900
SK3			.733
SK4			.580
KNJ1	.734		
KNJ2	.799		
KNJ3	.614		
KNJ4	.597		
KNJ5	.677		
KNJ6			
KNJ7	.655		
KNJ8	.754		
KNJ9	.714		
KNJ10	.708		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.843
Approx. Chi-Square		1183.598
Bartlett's Test of Sphericity	Df	153
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
KK1		.747	
KK2		.745	
KK3		.792	
KK4		.805	
KK5		.626	
SK1			.863
SK2			.895
SK3			.739
SK4			.592
KNJ1	.786		
KNJ2	.848		
KNJ3	.648		
KNJ4	.592		
KNJ5	.696		
KNJ7	.651		
KNJ8	.710		
KNJ9	.665		
KNJ10	.656		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

6. Data Penelitian

NO	Kepuasan Kerja					Jumlah	Stress Kerja				Jumlah	Kinerja Guru										Jumlah
	1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	5	7	8	9	10		
1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	2	3	2	2.2	1	2	2	1	1.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	5	3	3	3	3.6	4	4	4	3	3.75	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.8	
4	5	4	5	5	5	4.8	3	2	3	2	2.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	5	5	4	5	4.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	5	4	5	4.4	4	4	4	3	3.75	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3.5	
8	5	4	4	4	4	4.2	3	3	3	2	2.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	2	2	3	2	2.6	4	2	4	4	3.5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	3	3	3	3	3.2	3	3	4	4	3.5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1.8	
14	4	5	5	4	5	4.6	3	4	3	3	3.25	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4.1	
15	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3.75	3	2	3	5	4	3	3	3	3	3	
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	3	2	5	2	5	3.5	
17	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.4	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3.3	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	3	4	3	3.6	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2.9	
21	3	2	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2.8	
22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.75	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2.2	
24	5	5	5	5	3	4.6	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4.7	
25	4	4	3	4	3	3.6	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3.2	
26	1	1	2	1	2	1.4	5	5	5	4	4.75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	1	3	3	
28	3	3	4	3	4	3.4	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.2	
29	5	5	5	5	4	4.8	3	4	3	3	3.25	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4.5	
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4.75	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3.7	
31	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3.5	
32	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9	

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	2	4	4	4	3.6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3.8
40	4	2	4	4	4	3.6	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3.4
41	4	2	4	4	4	3.6	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3.8
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
47	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.25	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3.4
52	3	4	4	4	4	3.8	3	2	2	3	2.5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4.1
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.5	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3.4
54	3	3	3	3	3	3	4	5	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3.1
55	4	4	4	3	4	3.8	1	4	2	3	2.5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
56	4	3	4	2	5	3.6	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	2	4	3	5	3.6	3	3	3	3	3	2	2	5	4	2	2	3	4	5	3.3
58	4	4	4	2	5	3.8	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4.6
59	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4.4
60	4	1	4	4	5	3.6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3.5
61	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4.2
62	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	3	4	4.1
63	3	2	3	2	4	2.8	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3.3
64	4	2	4	2	5	3.4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3.1
65	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	3	2	4	4	3.7
66	4	2	4	2	4	3.2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4.3
67	4	3	4	3	5	3.8	2	2	2	2	2	5	5	4	3	3	5	3	4	3	3.7
68	4	2	4	2	4	3.2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.9
69	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.7
70	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4.3
71	4	1	4	1	3	2.6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3.8
72	3	3	5	3	5	3.8	1	2	5	2	2.5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3.9
73	4	3	3	4	4	3.6	3	3	3	5	3.5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	4.2
74	4	4	3	2	4	3.4	3	3	3	4	3.25	5	5	3	4	2	5	3	4	4	4
75	4	3	4	4	4	3.8	2	3	4	4	3.25	4	4	2	5	4	5	4	5	4	3.9
76	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3.5	5	5	4	3	3	4	3	2	4	3.7
77	4	5	5	5	3	4.4	3	3	3	5	3.5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4.3
78	4	4	5	4	5	4.4	3	3	3	4	3.25	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4.5
79	4	2	4	4	5	3.8	2	3	5	5	3.75	5	5	5	5	4	2	3	3	2	3.9

80	4	3	5	4	2	3.6	3	3	4	5	3.75	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4.7
81	4	5	5	4	2	4	2	3	5	5	3.75	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3.9
82	4	5	4	5	5	4.6	3	3	4	5	3.75	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3.8
83	4	3	3	3	3	3.2	2	3	5	5	3.75	4	4	5	4	5	3	2	4	2	3.7
84	4	5	5	5	5	4.8	3	3	4	5	3.75	5	5	3	4	4	4	5	5	2	4.1
85	4	2	3	3	2	2.8	2	2	3	4	2.75	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4.1
86	5	4	4	5	4	4.4	3	3	2	3	2.75	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4.3
87	5	3	3	5	5	4.2	3	3	4	5	3.75	4	4	4	3	2	4	5	4	4	3.6
88	4	5	5	5	5	4.8	2	3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	5	5	3	4.1
89	4	5	5	5	4	4.6	3	3	3	5	3.5	4	4	2	5	5	4	3	3	4	3.9
90	5	4	4	3	2	3.6	2	3	4	4	3.25	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4.1
91	5	4	4	4	2	3.8	3	3	4	4	3.5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9
92	4	3	3	3	3	3.2	3	3	3	5	3.5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4.4
93	4	4	5	3	4	4	3	2	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4.4
94	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3.25	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4
95	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3.5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4.3
96	4	5	4	4	4	4.2	3	3	3	5	3.5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4.5
97	5	5	4	4	4	4.4	3	3	3	4	3.25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
98	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4.2
99	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3.5	5	5	5	3	5	2	2	2	4	3.6
100	5	5	4	4	5	4.6	3	3	4	5	3.75	2	2	5	4	3	4	2	2	4	3
101	4	5	5	5	5	4.8	2	3	3	2	2.5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4
102	5	5	5	4	5	4.8	3	3	3	5	3.5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3.3
103	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3.5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2.9

7. Hasil Karakteristik Responden

No.	Kategori Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status
1	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
2	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
3	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
4	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
5	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Lajang
6	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
7	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
8	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah
9	31-40 Tahun	Laki-laki	Master	11-15 Tahun	Menikah
10	51-60 Tahun	Laki-laki	Sarjana	15> Tahun	Menikah
11	51-60 Tahun	Laki-laki	Diploma	15> Tahun	Menikah
12	41-50 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
13	21-30 Tahun	Laki-laki	Sarjana	0-5 Tahun	Lajang
14	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
15	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
16	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
17	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Lajang
18	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
19	41-50 Tahun	Laki-laki	Sarjana	15> Tahun	Menikah
20	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
21	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
22	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
23	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
24	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
25	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
26	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
27	41-50 Tahun	Laki-laki	Sarjana	15> Tahun	Menikah
28	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
29	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
30	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Lajang
31	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah
32	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah
33	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
34	41-50 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
35	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
36	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
37	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah
38	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Lajang
39	41-50 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
40	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah
41	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah

42	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah
43	41-50 Tahun	Laki-laki	Master	11-15 Tahun	Menikah
44	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
45	51-60 Tahun	Perempuan	Diploma	15> Tahun	Menikah
46	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
47	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
48	41-50 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
49	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
50	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
51	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
52	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
53	21-30 Tahun	Laki-laki	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
54	41-50 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
55	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
56	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
57	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah
58	51-60 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah
59	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
60	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
61	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
62	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
63	41-50 Tahun	Perempuan	Master	15> Tahun	Menikah
64	21-30 Tahun	Laki-laki	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
65	41-50 Tahun	Laki-laki	Master	11-15 Tahun	Menikah
66	41-50 Tahun	Perempuan	Diploma	15> Tahun	Menikah
67	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah
68	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	15> Tahun	Menikah
69	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
70	31-40 Tahun	Laki-laki	Master	11-15 Tahun	Menikah
71	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
72	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
73	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
74	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
75	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
76	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
77	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
78	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
79	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
80	21-30 Tahun	Laki-laki	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
81	21-30 Tahun	Laki-laki	Sarjana	0-5 Tahun	Lajang
82	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
83	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
84	21-30 Tahun	Laki-laki	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
85	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah

86	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
87	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Lajang
88	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Lajang
89	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
90	21-30 Tahun	Laki-laki	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
91	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
92	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
93	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
94	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
95	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
96	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
97	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
98	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	11-15 Tahun	Menikah
99	31-40 Tahun	Laki-laki	Sarjana	6-10 Tahun	Menikah
100	21-30 Tahun	Perempuan	Sarjana	0-5 Tahun	Menikah
101	41-50 Tahun	Laki-laki	Sarjana	15> Tahun	Menikah
102	41-50 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah
103	31-40 Tahun	Perempuan	Sarjana	15> Tahun	Menikah

8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	103	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. Kinerja Guru (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

2. Kinerja Guru (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	9

3. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	5

4. Stress Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

9. Hasil Uji Karakteristik Responden

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Kategorisasi Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	37	35,92	35,92	35,92
Perempuan	66	64,08	64,08	100
Valid Total	103	100,0	100,0	

Kategorisasi Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 Tahun	21	20,39	20,39	20,39
31-40 Tahun	55	53,40	53,40	73.79
41-50 Tahun	23	22,33	22,33	96.12
51-60 Tahun	4	3,88	3,88	100
Valid Total	103	100,0	100,0	

10. Rumus Perhitungan Kategorisasi

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kinerja Guru			
Mi		=	3,89
Sdi		=	0,77
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 4,66$	
Sedang	:	$3,12 \leq X < 4,66$	
Rendah	:	$X < 3,12$	

Kepuasan Kerja			
Mi		=	3,86
Sdi		=	0,77
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 4,63$	
Sedang	:	$3,09 \leq X < 4,63$	
Rendah	:	$X < 3,09$	

Stres Kerja	
Mi	= 3,37
Sdi	= 0,85
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 4,22$
Sedang	: $2,42 \leq X < 4,22$
Rendah	: $X < 2,42$

11. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Kategorisasi Kinerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	TINGGI	18	17.5	17.5	17.5
	SEDANG	70	68.0	68.0	85.4
	RENDAH	15	14.6	14.6	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Kategorisasi Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TINGGI	17	16.5	16.5	16.5
SEDANG	69	67.0	67.0	83.5
RENDAH	17	16.5	16.5	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Kategorisasi Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TINGGI	13	12.6	12.6	12.6
SEDANG	76	73.8	73.8	86.4
RENDAH	14	13.6	13.6	100.0
Total	103	100.0	100.0	

12. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPUASAN KERJA	STRES KERJA	KINERJA
N		103	103	103
Mean		3.8602	3.3738	3.8921
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.77553	.84951	.77660
Absolute		.127	.122	.118
Most Extreme Positive		.127	.104	.077
Differences Negative		-.126	-.122	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.294	1.240	1.201
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070	.092	.112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

13. Hasil Uji Linieritas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

KINERJA * KEPUASAN_KERJA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KEPUASAN_KERJA	(Combined)		22.144	16	1.384	3.023	.000
	Between Groups	Linearity	11.229	1	11.229	24.527	.000
		Deviation from Linearity	10.915	15	.728	1.589	.094
	Within Groups		39.373	86	.458		
	Total		61.517	102			

KINERJA * STRES_KERJA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * STRES_KERJA	(Combined)		13.490	13	1.038	1.923	.038
	Between Groups	Linearity	7.370	1	7.370	13.657	.000
		Deviation from Linearity	6.120	12	.510	.945	.507
	Within Groups		48.027	89	.540		
	Total		61.517	102			

14. Hasil Uji Multikolinieritas

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.305	.445		7.435	.000		
1 KEPUASAN_KERJA	.400	.085	.400	4.686	.000	.992	1.008
STRES_KERJA	-.284	.078	-.311	-3.642	.000	.992	1.008

a. Dependent Variable: KINERJA

15. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR ^b		Enter
2	KEPUASAN_KERJA ^b		Enter
3	STRES_KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.325 ^a	.106	.060	.75311	.106	2.293	5	97	.051
2	.505 ^b	.255	.208	.69094	.149	19.240	1	96	.000
3	.575 ^c	.331	.282	.65819	.076	10.790	1	95	.001

a. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR

b. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR, KEPUASAN_KERJA

c. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR, KEPUASAN_KERJA, STRES_KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.502	5	1.300	2.293	.051 ^b
	Residual	55.015	97	.567		
	Total	61.517	102			
2	Regression	15.687	6	2.615	5.477	.000 ^c
	Residual	45.830	96	.477		
	Total	61.517	102			
3	Regression	20.362	7	2.909	6.714	.000 ^d
	Residual	41.156	95	.433		
	Total	61.517	102			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR

c. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR, KEPUASAN_KERJA

d. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR, KEPUASAN_KERJA, STRES_KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.611	.848		4.260	.000
	UMUR	.001	.172	.001	.005	.996
	JENIS_KELAMIN	.364	.158	.226	2.303	.023
	PENDIDIKAN_TERAKHIR	.342	.274	.123	1.249	.215
	MASA_KERJA	-.101	.124	-.137	-.819	.415
	STATUS	-.701	.310	-.243	-2.264	.026
2	(Constant)	1.799	.881		2.043	.044
	UMUR	-.025	.158	-.024	-.156	.877
	JENIS_KELAMIN	.324	.145	.201	2.232	.028
	PENDIDIKAN_TERAKHIR	.325	.251	.117	1.293	.199
	MASA_KERJA	-.008	.116	-.011	-.072	.943
	STATUS	-.527	.287	-.183	-1.838	.069
3	KEPUASAN_KERJA	.400	.091	.400	4.386	.000
	(Constant)	3.487	.984		3.544	.001
	UMUR	-.189	.159	-.185	-1.190	.237
	JENIS_KELAMIN	.203	.143	.126	1.420	.159
	PENDIDIKAN_TERAKHIR	.185	.243	.067	.761	.449
	MASA_KERJA	.057	.112	.077	.509	.612
	STATUS	-.523	.273	-.181	-1.913	.059
	KEPUASAN_KERJA	.375	.087	.374	4.296	.000
	STRES_KERJA	-.277	.084	-.303	-3.285	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR ^b	.	Enter
2	STRES_KERJA ^b	.	Enter
3	KEPUASAN_KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.325 ^a	.106	.060	.75311	.106	2.293	5	97	.051
2	.448 ^b	.201	.151	.71553	.095	11.454	1	96	.001
3	.575 ^c	.331	.282	.65819	.130	18.455	1	95	.000

a. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR

b. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR, STRES_KERJA

c. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR, STRES_KERJA, KEPUASAN_KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.502	5	1.300	2.293	.051 ^b
	Residual	55.015	97	.567		
	Total	61.517	102			
2	Regression	12.367	6	2.061	4.026	.001 ^c
	Residual	49.151	96	.512		
	Total	61.517	102			
3	Regression	20.362	7	2.909	6.714	.000 ^d
	Residual	41.156	95	.433		
	Total	61.517	102			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR

c. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR, STRES_KERJA

d. Predictors: (Constant), STATUS, PENDIDIKAN_TERAKHIR, JENIS_KELAMIN, MASA_KERJA, UMUR, STRES_KERJA, KEPUASAN_KERJA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.611	.848		4.260	.000
	UMUR	.001	.172	.001	.005	.996
	JENIS_KELAMIN	.364	.158	.226	2.303	.023
	PENDIDIKAN_TERAKHIR	.342	.274	.123	1.249	.215
	MASA_KERJA	-.101	.124	-.137	-.819	.415
	STATUS	-.701	.310	-.243	-2.264	.026
2	(Constant)	5.367	.958		5.602	.000
	UMUR	-.184	.172	-.180	-1.067	.288
	JENIS_KELAMIN	.226	.155	.140	1.454	.149
	PENDIDIKAN_TERAKHIR	.185	.264	.067	.699	.486
	MASA_KERJA	-.022	.120	-.030	-.184	.855
	STATUS	-.684	.294	-.237	-2.324	.022
3	STRES_KERJA	-.309	.091	-.338	-3.384	.001
	(Constant)	3.487	.984		3.544	.001
	UMUR	-.189	.159	-.185	-1.190	.237
	JENIS_KELAMIN	.203	.143	.126	1.420	.159
	PENDIDIKAN_TERAKHIR	.185	.243	.067	.761	.449
	MASA_KERJA	.057	.112	.077	.509	.612
	STATUS	-.523	.273	-.181	-1.913	.059
	STRES_KERJA	-.277	.084	-.303	-3.285	.001
KEPUASAN_KERJA	.375	.087	.374	4.296	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA



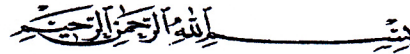
MUHAMMADIYAH MAJELIS DIKDASMEN KOTA YOGYAKARTA
SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA

Status : Terakreditasi - A - SK.No.22.01/BAP/TU/XI/2008

Alamat : Jl. Bimokurdo No 33 Telp. (0274) 540418, 556674 Fax. (0274) 586031 Yogyakarta
Homepage : <http://www.sdmuhsapen-yog.sch.id> E-mail : info@sdmuhsapen-yog.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1415/ KET. III.4.AU125/ A/ 2015



Assalamualaikum, wr.wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, UPT Pengelola TK/ SD Kota Yogyakarta Wilayah Utara :

Nama : **AGUNG RAHMANTO, S.H.**
N B M : **885 010**
Jabatan : **Kepala Sekolah**

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : **Anas Canggih P.**
Jenis Kelamin : **Laki-laki**
NIM : **11408141025**
Pekerjaan : **Mahasiswa**
Prodi/ Jurusan : **Manajemen**
Perguruan Tinggi : **Universitas Negeri Yogyakarta**

Dijijinkan dan dapat melaksanakan penelitian jenjang pendidikan Strata 1 (S1) di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta dengan judul: **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta"**

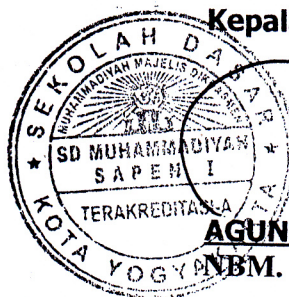
Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum, wr.wb.

7 Ramadhan 1436 H

24 Juni 2015 M

Kepala Sekolah



AGUNG RAHMANTO, S.H.
NBM. 885 010